

trabalho e emprego

O MUNDO DE TRABALHO E A NOVA ECONOMIA: SINDICATOS E ASSOCIAÇÕES DE EMPRESÁRIOS

*José Belo**

A mundialização da economia e a globalização dos mercados põem problemas novos aos sindicatos e às associações de empregadores. Certos observadores pensam até que se pode prever no horizonte um declínio das relações colectivas de trabalho.

É para responder a esta questão que se afigura pertinente fazer algumas despreziosas considerações acerca das consequências das baixas taxas de sindicalização e de filiação nas organizações representativas dos trabalhadores e empregadores face às exigências da concorrência e da competitividade, seguindo de perto o World Labour Report 1997/8 da OIT.

Nos últimos anos o movimento sindical tem sofrido fortes fragilizações em quase todos os países. As estatísticas reflectem apenas uma parte do problema. Em alguns países os sindicatos estão a pagar a factura que resultou da queda do muro de Berlim, já que este acontecimento trouxe consigo o fim da filiação obrigatória. Por outro lado, segundo fontes da OIT, os países onde uma maioria dos trabalhadores estão sindicalizados constituem uma pequena minoria, Mas a força de um sindicato não se mede apenas pelo número dos seus associados. Há que ter em conta outros factores como as comissões sindicais, a presença de sindicalistas no parlamento como deputados, ou noutras organizações importantes da sociedade civil.

* Ex-director da Direcção dos Serviços de Trabalho e Emprego.

A NOVA GEOGRAFIA DAS PROFISSÕES E SEUS EFEITOS

A mera análise dos números pode deixar de fora alguns aspectos importantes deste problema. Em primeiro lugar, a proporção decrescente entre o emprego industrial e o emprego total, o que significa um maior número de trabalhadores no mercado de trabalho ligados a novas profissões e funções mais reticentes à sindicalização. Em segundo lugar, as novas formas de organização de trabalho em empresas menos hierarquizadas e mais descentralizadas do que no passado não são propícias à sindicalização.

Depois há que ter em conta que as reduções de emprego no sector público resultantes de ajustamentos estruturais, podem explicar, em larga medida, a perda de associados que afecta os sindicatos dos países em desenvolvimento, apesar de se ter criado a expectativa de que os progressos na democratização poderiam criar terreno próprio ao engordamento dos sindicatos.

Para além dos factores puramente económicos, outras políticas adoptadas pelas autoridades em alguns países, reflectiram-se negativamente no movimento sindical, sobretudo no âmbito assistencial e do próprio reconhecimento institucional das organizações de trabalhadores.

Postos perante estas evidências começam a multiplicar-se as fusões entre sindicatos que procuram racionalizar o seu funcionamento, embora mais cedo ou mais tarde acabem por descobrir quão difícil se torna representar interesses diversos, ou até mesmo contraditórios das organizações que supostamente têm de defender.

Com enquadramentos sócio-económicos diferenciados não pode surpreender que a Europa e os Estados Unidos tenham, nesta como noutras matérias, comportamentos e estilos diferenciados.

Os sindicatos americanos, centrados tradicionalmente na empresa, aspiram à defesa dos interesses imediatos dos seus membros. Convictos de que possuem o legítimo direito de fiscalizar a realização do trabalho, várias vezes se encontram frente a frente com o empregador, o que explica o grande antagonismo existente na América do Norte em matéria de relações de trabalho, sobretudo porque é provável que as negociações abarquem, até, um conjunto de reivindicações muito mais amplo do que nos países onde a legislação social é mais completa.

Na Europa os sindicatos sempre tiveram como horizonte representar todos os trabalhadores e de não limitar a sua esfera de acção somente

aos problemas das relações de trabalho, alargando o seu esforço participativo inclusivamente à definição do próprio modelo de sociedade.

Para além das suas funções económicas e sociais, os sindicatos têm desempenhado, em quase todas as regiões do mundo, um papel charneira na consolidação de modelos de sociedade com mais justiça social.

AS PREOCUPAÇÕES COM O EMPREGO

Mas a história não pára. Assistindo às transformações que apareceram, fruto da mundialização dos progressos económicos, os sindicatos do mundo inteiro estão-se adaptando aos novos ventos da globalização dos mercados. Um dos seus objectivos prioritários é hoje a protecção do emprego. Nos Estados Unidos e Canadá a negociação colectiva na empresa tem-se centrado na questão da subcontratação e da forma de limitar essa prática. Na Alemanha e Japão os sindicatos consideram, cada vez mais, que a formação e a readaptação profissionais são temas essenciais. Por sua vez na Europa em geral estão a ser feitos esforços para evitar a precarização da mão-de-obra.

Há, por isso, uma nova estratégia onde é possível ver menos antagonismo e mais negociação.

Para além disso os sindicatos têm-se esforçado em oferecer novos serviços como prestações sociais complementares, consultas em matérias profissionais e formação, especializada sobre programas de comunicação.

Estão muito empenhados na captação de novos sócios, inclusive entre as mulheres e jovens das pequenas e médias empresas, sector não estruturado,, desempregados e, em geral, os marginalizados e os excluídos.

Estão a intensificar a cooperação sindical internacional. Apesar das diferenças — língua e cultura — existem organizações transnacionais de algum impacto, como a Confederação Internacional de Organizações de Sindicatos Livres (IOSL), a Confederação Mundial de Trabalho e a Confederação Europeia de Sindicatos (CES). Existem ainda as organizações internacionais de carácter sectorial, que têm melhorado o seu desempenho através da criação de comités sindicais de grupo, para além dos sindicatos das diferentes filiais de multinacionais como a Mitsubishi, Honda, Fiat e Mazda.

Neste âmbito têm-se realizado campanhas de informação pública internacionais com grande sucesso e que têm obrigado as empresas a preocuparem-se, de forma crescente, com as atitudes dos consumidores face a alguns problemas sociais e ambientais. E só recordar a pressão,

eficaz da União Internacional de Trabalhadores de Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabacos e Similares (UITA), que conseguiu pressionar os gigantes da Pepsicola, Heineken e Carlsberg no sentido de estabelecerem acordos com empresas da Birmânia devido às condições de trabalho existentes naquele país.

Estes movimentos têm engrossado e criado correntes de opinião pública, que contribuem para que uma empresa ou grupos de empresas respeitem e façam respeitar aos subcontratados cláusulas sociais dignificantes do trabalho. Recorde-se o caso das multinacionais americanas Nike, Reebok e L. L. Bean, que firmaram um acordo com os sindicatos e os movimentos de defesa dos direitos humanos, face ao qual aceitaram aplicar normas básicas sobre salários e condições de trabalho nos acordos comerciais celebrados em qualquer parte do mundo.

Por último, o estabelecimento de novas alianças com organizações de base local, que muitas vezes perseguem os mesmos objectivos que os sindicatos, embora com estruturas mais ágeis e flexíveis. A sua força assenta na identificação dos membros com opções filosóficas, religiosas, políticas, idade, sexo e até da própria qualidade de consumidor. São estas organizações que têm encabeçado, em todo o mundo, a defesa de interesses das categorias mais vulneráveis da população. Começam a aparecer nos jornais organizações de defesa do meio ambiente, direitos cívicos, minorias étnicas, movimentos das mulheres, etc. Muito recentemente Génova foi palco da força destes movimentos...

Seja qual for a força real dos seus argumentos quantitativos e qualitativos, as organizações sindicais continuam a ser interlocutores essenciais nas relações de trabalho, numa perspectiva democrática, económica e social.

OS PROBLEMAS DAS ASSOCIAÇÕES DE EMPRESÁRIOS

Mas também as organizações de empregadores atravessam hoje algumas dificuldades, que nalguns aspectos se assemelham aquelas de que padecem os sindicatos.

São visíveis a falta/perda de filiados, o decréscimo de influência em algumas regiões, e grandes obstáculos que tomam difícil a sua implantação nos países em desenvolvimento e nos países em transição. Daí o es

forço que estão a fazer para adaptarem as suas estruturas aos novos quadros políticos, económicos e sociais e a mercados cada vez mais entrecruzados.

Como é sabido as organizações de empregadores estão presentes em todo o mundo e, geralmente, foram constituídas para fazer face à acção, sindical no quadro da negociação colectiva.

A história das organizações de trabalhadores está marcada por uma tensão entre duas correntes opostas. De um lado o Canadá e os Estados Unidos, onde é deixado aos empresários a liberdade mais completa para que possam organizar, eles mesmos, com o seu pessoal, as relações de trabalho na empresa; do outro uma linha de orientação que propõe uma regulamentação em plano mais elevado das condições de emprego e incluindo outras condições de produção, a fim de tentar evitar uma competição selvagem e garantir a estabilidade necessária para uma gestão cautelosa, tendo em conta as alterações frequentes dos objectivos do mercado.

A evolução futura dependerá, em grande medida, das políticas que adoptem os poderes públicos, partindo de uma realidade incontornável que existe em todos os países, industrializados ou não, e que assenta no facto de serem as pequenas e médias empresas a imensa maioria existente. Ora na maioria dos países este tipo de empresas não costuma ter grande apetência para se filiarem nas organizações de empregadores. Muitas vezes elas têm as suas próprias organizações, que por sua vez podem ser enquadradas nas organizações gerais dos empresários ou seguir caminhos autónomos.

Com o objectivo de mudar esta tendência há muitas organizações empresariais de muitos países, que estão a reforçar os mecanismos de apoio às pequenas e médias empresas em áreas como a formação profissional, acesso ao crédito, serviços jurídicos, informação sobre boas práticas, comercialização e o apoio à exportação.

Mas mesmo as grandes empresas, confrontadas com quadros concorrenciais cada vez mais complexos e dinâmicos, são levadas a optar pela autonomia de acção sobretudo no caso das empresas de exportação.

Não restam dúvidas de que a nova dinâmica económica tem fragilizado as associações empresariais tradicionais. Algumas reconverteram-se totalmente virando-se para a prestação de serviços aos seus membros; outras estão a tentar adaptar-se às novas exigências procurando melhorar a qualidade dos seus serviços e iniciativas.

Do mesmo modo que os sindicatos procuram estreitar laços com outras organizações sociais, também as associações empresariais estão a estabelecer parcerias com grupos da comunidade — mulheres, jovens ou instituições educativas — para, em geral, concretizar actividades de formação, promover e fomentar o emprego e até lutar contra a exclusão social.

Também no plano internacional cerram fileiras, aparecendo a Organização Internacional dos Empresários (OIE) como a estrutura mais representativa, agrupando as confederações nacionais de mais de cem países, que pretende coordenar a posição das empresas face à dimensão social e económica do comércio internacional.

Face à baixa das taxas de sindicalização e filiação nas associações representativas dos trabalhadores e empregadores, há já quem pense que se está a assistir ao declínio das relações colectivas de trabalho, numa economia sem fronteiras onde é urgente rentabilizar o capital social e o financeiro.

A diversificação e a fragmentação de interesses afectam os sindicatos e as associações de empresários. É que os problemas dos trabalhadores com segurança no emprego são diferentes daqueles que exibem os trabalhadores em situação precária, como as pequenas e médias empresas e as multinacionais podem ter problemas fortemente divergentes.

Os parceiros sociais tradicionais vivem tempos críticos, já que, para eles, o acento tónico é mais posto na concorrência e na competitividade do que na unidade na acção.

Os próximos tempos irão ter grandes desenvolvimentos e grandes acelerações no movimento associativo sindical e patronal para se entrosarem com as novas exigências. E esses sinais de quererem ganhar novos espaços tem sido dado, de forma bem vincada, quer pelos sindicatos, quer pelas associações de empregadores: a existência de conflitos não tem deixado de suscitar fortes ondas de solidariedade que têm enchido as ruas de muitas cidades do mundo...

E para combater situações explosivas o diálogo social continua a ser o melhor caminho para encontrar soluções equilibradas, que serão sempre os caibros fundamentais de sociedades onde se quer modelos de relações sócio-laborais capazes de harmonizar a justiça social com o crescimento da economia.

**Union membership
as a percentage of wage and salary earners**

Trade Union Density (1995)		Change in Trade Union Density (1985-1995)	
AFRICA		AFRICA	
Egypt	38.8%	Egypt	-9.1%
South Africa	40.9%	South Africa	130.8%
AMERICAS		AMERICAS	
Argentina	38.7%	Argentina	-42.6%
Brazil	43.5%	Canada	1.8%
Canada	37.4%	Costa Rica	-43.0%
Cuba	70.2%	Cuba	-29.8%
Mexico	42.8%	Mexico	-28.2%
United States	14.2%	United States	-21.1%
Venezuela	17.1%	Venezuela	-42.6%
ASIA		ASIA	
Indonesia	3.4%	Japan	-16.7%
Japan	24.0%	Korea, Rep. of	2.4%
Korea, Rep. of	12.7%	Philippines	84.9%
Malaysia	13.4%	Singapore	-18.1%
Philippines	38.2%	Thailand	-2.5%
Thailand	4.2%		
OCEANIA		OCEANIA	
Australia	35.2%	Australia	-29.6%
New Zealand	24.3%	New Zealand	-55.1%
EUROPE		EUROPE	
Austria	41.2%	Austria	-19.2%
Denmark	80.1%	Czech Rep.	-44.3%
Finland	79.3%	Denmark	2.3%
France	9.1%	Finland	16.1%
Germany	28.9%	France	-37.2%
Greece	24.3%	Germany	-17.6%
Hungary	60.0%	Greece	-33.8%
Iceland	83.3%	Hungary	-25.3%
Israel	23.0%	Iceland	6.3%
Italy	44.1%	Israel	-77.0%
Malta	65.1%	Italy	-7.4%
Netherlands	25.6%	Malta	35.8%
Poland	33.8%	Netherlands	-11.0%
Portugal	25.6%	Norway	3.6%
Spain	18.6%	Poland	-42.5%
Sweden	91.1%	Portugal	50.2%
Switzerland	22.5%	Spain	62.1%
United Kingdom	32.9%	Sweden	8.7%
		Switzerland	21.7%
		United Kingdom	27.7%

